**PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

-El artículo 58.1 del ET atribuye la facultad de sancionar a la dirección de las empresas

-Sean estas personas físicas o jurídicas la sanción siempre la impone una persona física que actúa por delegación de la dirección por ejemplo el jefe de personal.

**1-DIVERSIDAD DE PROCEDIMIENTOS**

El ET prevé diferentes tipos de procedimientos según estemos ante faltas leves o grave y muy graves (estas con una especialidad para el caso de sancionar a representante de los trabajadores).

* Requisito adicional si se trata de trabajadores afiliados a sindicato ( Art.10 LOLS)

**A) Sanciones por faltas graves y muy graves:**

\* **A trabajadores ordinarios:**

* -Art. 58.2 ET recoge el procedimiento y sus requisitos, esenciales: ( los requisitos pueden ampliarse por negociación colectiva)

1- Comunicación escrita al trabajador

2- Debe contener la fecha y hechos que la motivan.

3- otro requisito, no esencial, se consagra en el Art. *64.1.7ª* que consiste en un derecho a los delegados o comité de empresa de ser informado de las sanciones (con aclaraciones).

- El incumplimiento de los requisitos convencionales tiene igual efecto que si se incumplen los legales, que tienen carácter esencial.

- Si el trabajador recurre la sanción el juez pude declararla **nula** si se impuso sin observar estos requisitos o si se observaron pero adolecen de vicios.

**\*Sanciones a representantes de los trabajadores**

Si la sanción por falta grave o muy grave se impone a miembro de la representación unitaria de trabajadores o a un representante sindical el *Art. 68.A* del ET exige un requisito más:

-La apertura de un expediente contradictorio: debe darse audiencia al interesado y al comité de empresa y al resto de representantes delegados del personal. La **omisión** de este trámite supone la **nulidad** de la sanción impuesta.

-Respecto al expediente hay diferentes posturas jurisprudenciales\*.

**PRECISIONES SOBRE LA AUDIENCIA:**

-La audiencia al trabajador, precisión: debe ser suficiente para permitir una adecuada y oportuna defensa.

-La audiencia de los representantes: no vale mera comunicación de la apertura del expediente. Hay que comunicar el expediente integro o la propuesta conclusiva. Especialidades\*.

**PRECISIONES SOBRE EL EXPEDIENTE**

-En el expediente debe constar la solicitud de informes a los representantes sin que su demora en el plazo previsto para ello o en un periodo razonable impida finalizar el expediente.

-El expediente debe finalizarse en el plazo previsto en el convenio colectivo o en un plazo razonable para cumplir su finalidad.

-La incoación del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

-Si el expediente no reúne garantías de imparcialidad y defensa para el inculpado pero el expediente no es preceptivo en su incoación esto no supone nulidad de la sanción impuesta.

* Finalización del expediente:
* sobreseimiento
* imposición de la sanción: la previa instrucción no libera al empresario de su deber de notificar al trabajador la sanción.

**B) Sanciones por faltas leves**

-Procedimiento en el Art. *58.2* del ET.

-El 58.2 exige comunicación escrita para las faltas graves o muy graves pero no se pronuncia al respecto sobre las faltas leves, esto no implica deducir que no se deba notificar la imposición de la sanción.

-El Art *114* de la LPL se refiere a la impugnación judicial de las sanciones, sin distinguir su gravedad. La razón permitir al trabajador accionar su derecho de defensa a tiempo, de este articulo deducimos que hay deber de notificación en todo tipo de falta sean leves o de otra índole

**2-AUDIENCIA PREVIA A LOS DELEGADOS SINDICALES**

-**Sanciones a trabajadores sindicados:** *Art. 10.3.3* de la LOLS, atribuye a los delegados sindicales, que no pertenecen a el comité de empresa, el derecho a ser informados de las sanciones que afecten a trabajadores afiliados a su sindicato.

-El titular del derecho es el delegado sindical, no el trabajador.

-La razón de este derecho es que estos trabajadores pueden ser más vulnerables y hay necesidad de buscar medidas de protección

-Estas medidas de protección no se cumplen en la audiencia, sino después en la impugnación donde el sindicato apoya a su afiliado.

**-Para que este derecho de audiencia sea actuable es necesario:**

1- que el empresario conozca de la afiliación del trabajador

2- que el delegado haya sido elegido siguiendo la forma legalmente prevista.

-La omisión de este derecho puede acarrear la **nulidad** de la sanción si se trata de faltas graves o muy graves. Art. 115 LPL.

**3-LA EJECUTIVIDAD DE LA SANCIÓN IMPUESTA**

-Efectos de la sanción impuesta: una vez notificada surte efectos, desde la fecha prevista en la comunicación. No necesidad de aceptación expresa por el trabajador ni de confirmación judicial.

-Esto es así, porque en el ejercicio del poder disciplinario no opera la presunción de inocencia prevista en la CE, porque no interviene el ius puniendi del estado.

-TC señala que el empresario puede ejercer esta potestad sancionadora sin tener que acudir a un juez para su imposición o su efectividad. Esto no implica que no se puedan impugnar ante un juez las sanciones.

**Prescripción de las faltas**

* -El Art. *60* del ET prevé un límite temporal, garantizar la seguridad jurídica, en el cual las faltas prescriben:

-leves a los 10 días

-graves a los 20 días

-muy graves a los 60 días

* Se computan estos plazos a partir del día en que se conoce la comisión de la falta o en todo caso en un plazo de 6 meses desde su comisión.

**4-SANCIONES:**

Cuadro de sanciones. La elección de la sanción:

* Los .colectivos determinan el cuadro de faltas al cual le acompaña el de sanciones.
* Las sanciones están previstas en normas sectoriales, será **nula** la sanción no tipificada.
* Tipos: a) para faltas **leves**: amonestación
* b) para las **graves**: inhabilitaciones para ascender, suspensiones, sobre los 15 días, traslados del centro de trabajo.
* c) para las **muy graves** inhabilitaciones y suspensiones, de hasta 6 meses, traslado de la fabrica y/o localidad y despido.

\* Faltas: Art 54.2 ET

PRECISIÓN:

* En las sanciones hay que tener una gran concreción, no vale con ejemplificar como en las faltas ya que el empresario no puede imponer sanciones que no estén previstas, el Art *115.2* LPL prevé **nulidad** para toda sanción impuesta sin estar tipificada legalmente o en el convenio aplicable.(Principio de Legalidad)
* Aunque el convenio otorgue amplia libertad para configurar las sanciones esta libertad no es total porque el Art. *58.3* ET establece límites:

- NO se pueden imponer sanciones que supongan una reducción de la duración de las vacaciones o una minoración del tiempo de descanso del trabajador, así como tampoco multas de haber, que son descuentos salariales